

## INFORME PORMENORIZADO DEL ESTADO DEL CONTROL INTERNO - LEY 1474 DE 2011

Jefe de Control Interno, o quien haga sus veces:	ELIZABETH MORENO LAGUNA	Período evaluado: Julio a octubre de 2017
		Fecha de elaboración: Octubre 12 de 2017

### MODULO DEL CONTROL DE PLANEACION Y DE GESTION

#### Debilidades

Al periodo de octubre de 2017 se había logrado avanzar en temas de implementación del MECI, y se continúan presentando debilidades que se enumeran a continuación:

1. Actualmente se están documentando las peticiones, quejas y reclamos no obstante aun existen debilidades en el canal de respuesta.
2. Los procesos y procedimientos al corte octubre ya están documentados, sin embargo es probable que se requiera nuevamente su actualización por la introducción del programa citi salud en línea.
3. `La entidad no ha implementado políticas de operación que constituyan marcos de acción necesarios para hacer eficiente la operación.
4. No se ha concluido el mapa de riesgos institucional en el cual se registren y controles los riesgos de la entidad de los diferentes procesos como misionales, de apoyo y control.
5. Los mecanismos de rendición de cuentas han mejorado sin embargo existe observaciones por parte de los entes de control, por los no efectuados en vigencias anteriores.
6. Las evaluaciones de desempeño que se realizan se hace con el personal en carrera administrativa pero estas no se acompañan de planes de mejoramiento individuales que permitan medir la eficacia de su elaboración.

#### Fortalezas

Al periodo octubre de 2017 se ha logrado altos avances en la implementación del MECI, aunque existen debilidades que persisten por la falta de consecución de recursos económicos que conlleva la implementación y el mantenimiento del mismo.

Algunos de los avances son los siguientes:

1. Se evidencia documentos que contienen los principios y valores de la entidad y su socialización y participación mancomunada de los servidores de la entidad.
2. La entidad cuenta con manual de funciones aprobado mediante Acuerdo 011 de 2009, sin embargo es conocido por pocos y no en todos los casos se encuentra en la Hoja de vida de los funcionarios.
3. Se creó el comité control interno, existe un profesional especializado encargado de apoyar y liderar las actividades de control interno
4. Talento Humano cuenta con plan de formación y capacitación, aunque no se cuenta con recursos económicos para su total de desarrollo

5. Existe un programa de inducción y reinducción que procure el buen desempeño del talento humano institucional
6. Se cuenta con un plan de bienestar e incentivos que se esta trabajando en su desarrollo y cumplimiento.

## **MODULO DEL CONTROL DE EVALUACION Y SEGUIMIENTO**

### **Debilidades**

No se cuenta con una oficina de control interno, ni existe un plan anual de auditoria que permita evaluar los diferentes sistemas

Falta de socialización en el manejo de temas que generen cultura de Auto control dentro de la Institución.

### **Fortalezas**

#### **EJE TRANSVERSAL: INFORMACION Y COMUNICACION**

A octubre de 2017 ya se ha implementado estrategias de rendición de cuentas y se elaboró el informe de gestión el cual fue presentado a la comunidad y publicado en la página web institucional.

La oficina del SIAU cuenta con una persona encargada exclusivamente de trabajar en el acopio de quejas y trabajando en su respuesta oportuna. Igualmente teniendo en cuenta que la tecnología de la Palma dada su condición geográfica los canales de comunicación incipientes, no obstante se han buscado herramientas que como la llamada telefónica que permite confirmar y aprobar las citas medidas para evitar el desplazamiento del personal campesino en horas de las madrugadas para solicitar citas.

### **Estado general del Sistema de Control Interno**

El estado general del sistema pese a que no se encuentra en un 100% por diferentes factores como son la falta de compromiso en vigencias anteriores de su implementación, la falta de recursos económicos y el poco y nada compromiso por parte de los servidores, se ha logrado poco a poco creando cultura y saber que existe un profesional responsable en apoyar esta tarea y en capacitarles en temas inherentes al servidor público frente a sus responsabilidades, derechos y su quehacer diario en la institución.

Se ha logrado establecer canales de comunicación entre la gerencia, el hospital y los usuarios aunque un poco rudimentarios pero que ayudan en gran manera a buscar la satisfacción del usuario externo.

## Recomendaciones

Trabajar en pro de la implementación del MECI y su mantenimiento en la vigencia 2018.

Realizar diagnóstico de clima laboral y desarrollo del talento humano, análisis y desarrollo de acciones de ajuste e implementación.

Actualizar diagnósticos institucionales relacionados con estilo de dirección, comunicación organizacional y gestión ética institucional.

Socialización del mapa de riesgos institucional y formulación de acciones de manejo y puntos de control de acuerdo a la metodología establecida por el Departamento Administrativo de la Función Pública

Cordialmente,

OSCAR ALBERTO SANCHEZ MUÑOZ  
Gerente

Proyecto: Elizabeth Moreno Laguna – Profesional Especializado  
Apoyo Control Interno